

# 7 Unternehmenskultur

## Ziel:

Wir begreifen unsere Unternehmenskultur als die „Persönlichkeit“ unseres Unternehmens. Unsere Beschäftigten identifizieren sich mit unserem Unternehmen, unseren Produkten und Dienstleistungen. Unsere gute Unternehmenskultur hilft uns, das Leistungs- und Innovationspotenzial unseres Unternehmens zu stärken und attraktiv für unsere Kund\*innen zu sein.



## Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

## Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

### ▶ 7.1 Arbeitskultur und Werte

**Wir haben klare Vorstellung darüber, wie bei uns gearbeitet und miteinander umgegangen wird. Dies haben wir besprochen und formuliert. Wir gehen wertschätzend mit unseren Lieferanten um.**

#### Zum Beispiel haben wir vereinbart:

- ▶ Gegenseitige Toleranz
- ▶ Respekt und Vertrauen untereinander
- ▶ Fehlerfreundliches und angstfreies Klima
- ▶ Sicherheit und Gesundheit
- ▶ Konstruktive Kritik von Beschäftigten, Kund\*innen und Lieferanten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Qualitätsansprüche
- ▶ Wettbewerbsverhalten
- ▶ Unternehmerische Verantwortung
- ▶ Abbruchkriterien für Aufträge
- ▶ Umgang mit persönlichen Daten (Arbeiten 4.0)

Als Teil des Leitbildes beschreiben. Falls vorhanden Betriebs-/Personalrat einbeziehen.



### ▶ 7.2 Transparenz und Fairness

**Wir haben klare Regeln, wie Entscheidungen nachvollziehbar vermittelt werden und wie wir im Betrieb miteinander umgehen.**

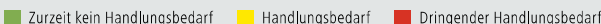
#### Zum Beispiel haben wir vereinbart:

- ▶ Fairer und respektvoller Umgang untereinander
- ▶ Gleiche Maßstäbe für alle
- ▶ Eindeutige Verhaltensregeln im Konfliktfall
- ▶ Regelung für den Umgang mit einem Verhalten, das als respektlos und unfair empfunden wird
- ▶ Regelung, wie mit Mobbing umgegangen wird

Als Teil des Leitbildes beschreiben.



## Unternehmenskultur

<b>Erfolgreiche Praxis</b> Vergleichen Sie die beschriebene Praxis mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.	<b>Handlungsbedarf</b>
	

### ▶ 7.3 Informations- und Gesprächskultur

**Wir vermitteln unsere Vorstellung über unsere Arbeitskultur und Werte regelmäßig den Beschäftigten auf verständliche Art und Weise und entwickeln sie gemeinsam mit ihnen weiter. Jeder hat die Möglichkeit, Probleme mit den vereinbarten Werten anzusprechen, ohne Sanktionen fürchten zu müssen.**

**Anregungen aus der Praxis:**

- ▶ Mitarbeiter\*innenbesprechungen
- ▶ Belegschaftsversammlungen
- ▶ Intranet (Diskussionsforen)
- ▶ Poster/Aushänge, Flyer, Firmenzeitschrift



### ▶ 7.4 Vorausschauend handeln und aus Fehlern lernen (Präventions-/Fehlerkultur)

**Wir entscheiden und handeln vorausschauend, um absehbare Gefährdungen, Schäden und Störungen zu vermeiden und um die Gesundheit und Motivation unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Wir gehen mit Fehlern konstruktiv um und sehen sie als eine Verbesserungsmöglichkeit.**

**Anregungen aus der Praxis:**

- ▶ Führungskräfte und Beschäftigte motivieren, Risiken im Verhalten und in Arbeitsprozessen zu benennen
- ▶ Führungskräfte und Beschäftigte motivieren, Risiken auf Arbeits- und Dienstwegen zu benennen
- ▶ Motivieren, Fehler anzusprechen ohne mit Konsequenzen rechnen zu müssen
- ▶ Möglichkeit, Fehler zu melden – „Beichtstuhl“, Hinweise auf Fehler positiv aufgreifen, „Jeder Fehler ist eine Chance zur Verbesserung!“
- ▶ Gemeinsame Ursachenanalyse
- ▶ Vereinbaren, wie Fehler zu vermeiden sind – „Wir suchen nach Lösungen und nicht nach Schuldigen.“
- ▶ Fehlerursachen der gefundenen Lösung werden kommuniziert, damit auch andere Beschäftigte daraus lernen



### ▶ 7.5 Erscheinungsbild

**Wir schaffen ein glaubwürdiges unverwechselbares „Bild“ von unserem Unternehmen, unseren Produkten und Leistungen (Corporate Identity).**

**Anregungen aus der Praxis:**

- ▶ Einheitliches Erscheinungsbild (Corporate Design) – wie Logo, Internet, Geschäftspapiere, Berufskleidung, Fahrzeuge
- ▶ Erfolge und Produkte extern bekannt machen und intern würdigen
- ▶ Information über betriebliche Ereignisse in der regionalen Presse, Zeitschriften, Internet und Social Media



### ▶ 7.6 Das Miteinander pflegen

**Wir organisieren gemeinsame Erfahrungen und Erlebnisse, um das Gefühl der Zusammengehörigkeit zu fördern.**

**Anregungen aus der Praxis:**

- ▶ Möglichkeiten für informelle Gespräche – Teeküche, Kommunikationsecke, Sitzecken
- ▶ Betriebsfeste
- ▶ Betriebsausflüge
- ▶ Gemeinsame Freizeitaktivitäten – Sport, Kultur, Unterhaltung
- ▶ Gesundheitsförderungs-Kurse, Betriebssport
- ▶ Bedeutung der Vielfalt der Beschäftigten bewusst machen und Besonderheiten Einzelner kennen lernen



